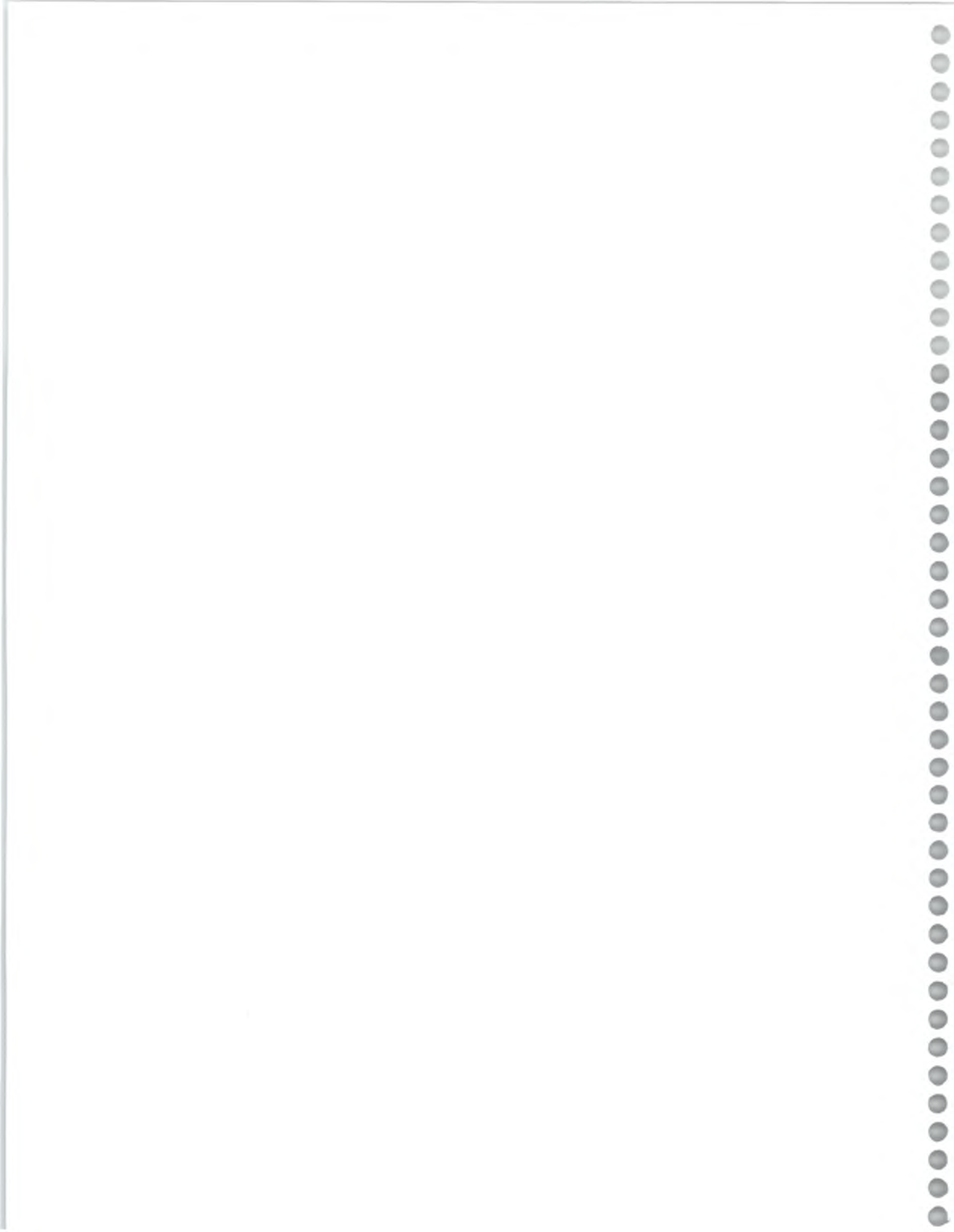


FONDS DE LA RECHERCHE EN SANTÉ DU QUÉBEC

Code d'éthique et de déontologie





FONDS DE LA RECHERCHE EN SANTÉ DU QUÉBEC (FRSQ)

Code d'éthique et de déontologie

Adopté le 27 mars 2003
par le conseil d'administration du FRSQ

Code d'éthique et de déontologie du Fonds de la recherche en santé du Québec (FRSQ)

Introduction

Le Fonds de la recherche en santé du Québec (ci-après le FRSQ) est un organisme du secteur public qui a pour mandat de promouvoir et d'aider financièrement la recherche dans le domaine de la santé. De la même façon que toutes les autres institutions relevant de l'État, le FRSQ est dépositaire de la confiance du public.

Le mandat confié au FRSQ en fait un agent majeur dans le développement de la recherche en santé et plus particulièrement dans le financement des établissements et des chercheurs. Or, le FRSQ est parfaitement conscient de l'importance que le public accorde à la santé et aux activités professionnelles reliées à la santé. Les pratiques du FRSQ et les comportements de toutes les personnes engagées dans la mise en œuvre de sa mission doivent justifier totalement la confiance du public, qui se trouve exprimée dans la législation créant le FRSQ.

Le conseil d'administration du FRSQ a adopté le présent Code d'éthique et de déontologie (ci-après le Code) à titre de document normatif destiné aux personnes suivantes : les membres du conseil d'administration, la haute direction, les conseillers scientifiques, les membres des comités d'évaluation scientifique, les membres du personnel et les directeurs de centres de recherche et de réseaux. L'existence de ce Code veut d'abord signifier aux personnes concernées que l'exercice de leurs fonctions doit s'inspirer de certaines valeurs que le FRSQ reconnaît comme fondamentales dans la mise en œuvre de son mandat. Toutes les personnes visées doivent adopter une conduite conforme à ce Code. Cependant, le conseil d'administration du FRSQ tient à affirmer que le contenu de ce Code ne saurait remplacer l'exercice du jugement personnel.

En ce qui concerne les membres du conseil d'administration, l'adoption de ce Code répond aux attentes exprimées à l'article 3.0.2, alinéa 1, paragraphe 4 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (L.R.Q., chapitre M-30). Il vient aussi compléter et préciser la portée du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* dont l'article 5, alinéas 1 et 2 se lit comme suit :

« L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le présent règlement, ainsi que ceux établis dans le code d'éthique et de déontologie qui lui est applicable. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions. »

Le présent Code n'a pas pour objet de se substituer aux lois et aux règlements. En cas de divergence entre la loi, le règlement et le Code, les règles les plus exigeantes s'appliquent. Par ailleurs, le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* insiste pour que les membres du conseil d'administration organisent leurs affaires personnelles de manière à ce qu'elles ne nuisent pas à l'exercice de leurs fonctions.

Le conseil d'administration du FRSQ a choisi de dépasser les impératifs légaux et réglementaires pour rendre les dispositions de ce Code aussi applicables à toutes les personnes engagées dans la réalisation de sa mission. Les personnes suivantes doivent, au moment de leur entrée en fonction, prendre connaissance de ce Code et se faire un devoir de le respecter : les membres du conseil d'administration, les membres de la haute direction, les conseillers scientifiques, les membres des comités d'évaluation scientifique, les membres du personnel et les directeurs de centres de recherche et de réseaux.

Ce Code vise aussi les chercheurs et les étudiants financés par le FRSQ à titre de réglementation supplétive, dans l'hypothèse où leur établissement d'appartenance n'aurait pas adopté un document similaire. Ce Code trouve alors application suivant les adaptations requises par les circonstances.

Enfin, ce Code concerne la conduite de toutes les personnes (physiques ou morales) qui se trouvent en lien contractuel avec le FRSQ. La personne responsable du lien contractuel au sein du FRSQ s'assure que le contractant reçoit une copie de ce Code et que le contrat comporte une disposition établissant clairement l'obligation du contractant de s'y conformer suivant les adaptations requises par les circonstances.

1. MANDAT DU FRSQ

Le contexte de mise en œuvre de ce Code étant celui des activités du FRSQ, nous devons en décrire le mandat pour reconnaître les aspects de l'éthique et de la déontologie qu'il convient de privilégier.

L'article 15.32 de la *Loi sur le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie* (L.R.Q., chapitre M-19, 1.2) décrit ainsi le mandat du FRSQ :

« Le Fonds de la recherche en santé du Québec a pour fonctions :

1. de promouvoir et d'aider financièrement l'ensemble de la recherche dans le domaine de la santé, y compris la recherche fondamentale, clinique et épidémiologique, la recherche en santé publique et la recherche sur les services de santé;
2. de promouvoir et d'aider financièrement la diffusion des connaissances dans les domaines de la recherche sur la santé;
3. de promouvoir et d'aider financièrement la formation de chercheurs par l'attribution de bourses d'excellence aux étudiants des 2^e et 3^e cycles universitaires et aux personnes qui effectuent des recherches postdoctorales ainsi que par l'attribution de bourses de perfectionnement aux personnes qui désirent réintégrer les circuits de la recherche et l'attribution de subventions pour des dégagements de tâches d'enseignement pour les professeurs de l'enseignement collégial engagés dans des activités de recherche;
4. d'établir tout partenariat nécessaire, notamment avec les universités, les collèges, les établissements du réseau de la santé, les ministères et les organismes publics et privés concernés. »

Au cœur de la mission du FRSQ, les demandes de financement, de bourses et de subventions qui lui sont adressées font l'objet d'une évaluation scientifique effectuée par des comités de pairs. Il est absolument crucial que le processus d'évaluation et le comportement des évaluateurs se conforment aux plus hauts standards de compétence, d'intégrité et d'impartialité. Ils doivent aussi impérativement sembler être tels.

2. ÉTHIQUE ET DÉONTOLOGIE

L'article 35 du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* fait preuve de discernement, car il opère une distinction entre l'éthique et la déontologie. Une partie de cet article 35 se lit comme suit :

« Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'organisme ou de l'entreprise, des valeurs qui sous-tendent son action et de ses principes généraux de gestion.

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et obligations des administrateurs publics. »

Le philosophe Paul Ricœur propose une convention pour distinguer entre « éthique » et « morale ». Cette proposition est utile pour montrer clairement les significations respectives que nous attribuons à « éthique » et « déontologie » dans le contexte de ce Code :

« Faut-il distinguer entre morale et éthique ? À vrai dire, rien dans l'étymologie ou dans l'histoire de l'emploi des mots ne l'impose : l'un vient du grec, l'autre du latin, et les deux renvoient à l'idée de mœurs (*ethos, mores*) ; on peut toutefois discerner une nuance, selon que l'on met l'accent sur ce qui est *estimé bon* ou sur ce qui *s'impose* comme *obligatoire*. C'est par convention que je réserverai le terme d'« éthique » pour la visée d'une vie accomplie sous le signe des actions estimées bonnes, et celui de « morale » pour le côté obligatoire, marqué par des normes, des obligations, des interdictions caractérisées à la fois par une exigence d'universalité et par un effet de contrainte. »¹

La suite de ce Code se divise en deux grandes parties organisatrices. La première décrit les valeurs qui sont celles du FRSQ. Il s'agit de la partie éthique et plus inspirante du Code, puisqu'elle expose les attentes générales et les points de repère au nom desquels les personnes visées devraient poser des actions estimées bonnes. Cette partie éthique invite à la réflexion personnelle avant d'adopter une conduite. La seconde partie est d'ordre déontologique, car elle contient un ensemble de règles et de devoirs précis qui régissent les activités des diverses catégories de personnes impliquées dans la mise en œuvre de la mission du FRSQ.

3. VALEURS PRIVILÉGIÉES

Au sens où nous l'entendons dans ce Code, une valeur est un point de repère éthique qui alimente la réflexion personnelle lorsqu'il s'agit d'adopter certains comportements et d'en repousser d'autres. Le FRSQ partage la perception suivant laquelle les valeurs privilégiées et affichées par les organismes publics renseignent les citoyens sur leur mission et sur le sens de leurs activités quotidiennes :

« Les valeurs sont à la base du service public. Elles représentent les principes communément admis qui influent sur notre perception de ce qui est bien et convenable. Les valeurs définies dans les documents officiels sont les points de repère qui permettent aux citoyens de connaître la mission et la vision des organisations publiques et elles régissent aussi de façon générale les activités quotidiennes du service public ».²

Le FRSQ a choisi de privilégier les cinq valeurs suivantes à titre de points de repère dans l'exécution de sa mission : le professionnalisme, l'impartialité, la discrétion, la transparence et l'intégrité. Ces valeurs doivent se refléter dans la conduite de toutes les personnes que vise ce Code.

¹ Paul Ricoeur, *Lectures I : Autour du politique*, Paris, Éditions du Seuil, 1991, p. 258.

² OCDE, *Renforcer l'éthique dans le service public ; les mesures des pays de l'OCDE*, Éditions de l'OCDE, Paris, 2000, p. 35.

3.1 Professionnalisme

Le professionnalisme comporte deux aspects : un niveau de compétence à détenir et une attitude de service à la communauté. À titre de compétence, le professionnalisme désigne la qualité de quelqu'un qui exerce une activité dont la mise en œuvre adéquate requiert certaines connaissances. Le professionnel a acquis une formation théorique et une connaissance pratique supervisée par quelqu'un qui possédait un haut niveau d'expertise. De plus, le professionnel prend les moyens pour maintenir ses connaissances au niveau que nécessite l'accomplissement de ses tâches. Comme attitude de service à la communauté, le professionnalisme commande d'effectuer ses tâches avec efficacité et dans le respect des personnes. Toutes les situations, mais plus particulièrement les situations tendues, sont gérées de façon compétente, impartiale et discrète.

Du point de vue de la compétence, la valeur du professionnalisme requiert de toutes les personnes qu'elles maintiennent leurs connaissances au niveau du professionnel raisonnablement prudent et diligent ou de la personne compétente qui sont placés dans des fonctions similaires. Le professionnalisme exige aussi de toutes les personnes concernées qu'elles préparent convenablement leur participation aux travaux du FRSQ, par exemple en se trouvant suffisamment informées pour utiliser adéquatement des données récentes de nature scientifique. En tout point, le professionnalisme invite chacun à faire de son mieux quant à la qualité intellectuelle de sa contribution.

3.2 Impartialité

L'impartialité est la qualité d'une personne qui n'a pas de parti pris, qui est juste et désintéressée. Cette qualité est particulièrement importante dans le contexte des comités d'évaluation scientifique, puisque la confiance des chercheurs repose sur leur reconnaissance que le jugement porté est à la fois compétent et désintéressé.

Le respect de l'impartialité empêche quiconque d'agir suivant une préférence ou un parti pris incompatible avec la justice ou l'équité. Les motifs de discrimination interdits concernent notamment le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, la religion ou les convictions politiques d'une personne.

3.3 Discrétion

La discrétion désigne la qualité de la personne qui sait garder le secret de l'information confidentielle venue à sa connaissance. Les membres du conseil d'administration, la haute direction, les conseillers scientifiques, les membres des comités d'évaluation scientifique et les membres du personnel sont susceptibles de prendre connaissance de renseignements confidentiels en raison des fonctions qu'ils exercent au FRSQ.

Les informations confidentielles à la fois les plus intimes et les plus sensibles concernent la vie privée des citoyens. Remarquons que le droit à la vie privée est un droit fondamental. La législation du Québec contient des dispositions qui garantissent le respect du droit à la vie privée.

Par ailleurs, dans une société du savoir, les connaissances scientifiques sont porteuses d'impacts économiques et financiers souvent imprévisibles. Les chercheurs s'attendent avec raison à ce que le FRSQ garantisse la protection du caractère secret des informations privilégiées contenues dans les demandes de bourses et de subventions.

3.4 Transparence

Par « transparence », on entend généralement l'accessibilité de l'information dans les domaines qui concernent l'opinion publique. La transparence comporte trois exigences de base dont le respect permet d'exercer une véritable reddition de compte à l'égard du public et de l'État :

- un fonctionnement clair et facilement accessible au public;
- l'obligation d'expliquer et de motiver les décisions des comités de pairs;
- une présomption à l'effet que toute l'information doit être accessible au public et qu'une exception à cette règle ne peut être motivée que par l'intérêt public ou la nécessité de protéger la vie privée des personnes concernées.

Le FRSQ se reconnaît une obligation spéciale de transparence, particulièrement en ce qui concerne l'attribution des subventions ou des bourses de recherche. Plus précisément, le maintien de la confiance du public et des chercheurs requiert l'accessibilité de l'information quant aux aspects suivants des travaux des comités de pairs : les procédures de délibération, les critères de décision et la révélation aux intéressés des motivations expliquant les décisions.

3.5 Intégrité

L'intégrité est la qualité de la personne droite et loyale. La valeur d'intégrité attire notre attention sur les situations financières ou autres dans lesquelles une personne se trouverait à devenir le débiteur d'un tiers susceptible de bénéficier d'une influence sur l'exercice de ses fonctions.

Tous les organismes subventionnaires se trouvent dans une situation qui requiert une vigilance particulière concernant les conflits d'intérêts réels ou apparents; la crédibilité foncière de ces organismes dépend de leur conduite et de l'image qu'ils projettent relativement aux exigences de l'intégrité. C'est pourquoi la fidélité à la mission du FRSQ constitue le principe supérieur qui anime les membres du conseil d'administration, la haute direction, les conseillers scientifiques, les membres des comités d'évaluation scientifique et les membres du personnel.

4. CONFLIT D'INTÉRÊTS

Il existe trois espèces de conflits d'intérêts : le conflit réel, le conflit apparent et le conflit potentiel. Le conflit réel est une situation dans laquelle une personne s'expose à privilégier son intérêt particulier ou celui de ses alliés (liens de parenté, d'amitié ou d'affaires) au détriment d'un autre intérêt qu'elle a pour fonction ou pour mandat de préserver. Un conflit d'intérêts apparent existe lorsqu'une situation donnée pourrait être raisonnablement interprétée par le public comme porteuse d'un conflit réel. Un conflit

apparent peut exister, qu'on se trouve ou non en présence d'un conflit réel. Un conflit potentiel est une situation susceptible de survenir, une situation qui existe virtuellement.

Les conflits d'intérêts peuvent être à caractère financier, à caractère moral ou psychologique et à caractère professionnel.

En lui-même, le seul fait de se trouver en conflit d'intérêts ne signifie nullement que la personne concernée est malhonnête. Ce seul fait ne prouve pas non plus que cette personne privilégierait son intérêt personnel au détriment d'un intérêt supérieur. Par contre, la nature de la mission du FRSQ nécessite rigoureusement que les situations de conflit d'intérêts réel, apparent et potentiel soient prises au sérieux et traitées avec diligence.

Dans tous les cas où elle est exigée par ce Code, la déclaration des intérêts financiers exclut la participation à des fonds mutuels.

5. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

5.1 Obligation fondamentale

Les membres du conseil d'administration ou administrateurs ont l'obligation fondamentale de contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission du FRSQ. Les administrateurs agissent en s'inspirant des valeurs que le FRSQ fait siennes au moyen du présent Code et ils respectent l'indépendance du processus d'évaluation scientifique.

Les administrateurs veillent à la bonne administration des biens publics confiés au FRSQ.

Ce Code s'applique également aux membres des comités du conseil qui ne sont pas des administrateurs.

5.2 Indépendance et objectivité

Les administrateurs doivent posséder l'objectivité et l'ouverture d'esprit requises pour s'acquitter de leurs fonctions. Les administrateurs siègent en leur nom personnel et c'est à ce seul titre qu'ils participent aux travaux du conseil. Aucun administrateur ne représente un groupe ou une organisation dont il devrait promouvoir les intérêts.

Un administrateur ne peut s'engager auprès d'un tiers à soutenir une position ni à obtenir telle décision.

5.3 Disponibilité et engagement

L'administrateur consacre le temps requis à l'accomplissement de son mandat. Il prend connaissance des documents pertinents pour se prononcer de manière éclairée.

5.4 Discrétion

L'administrateur est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue. L'administrateur n'est pas autorisé à utiliser cette information pour son avantage personnel ou pour l'avantage particulier d'autres personnes.

5.5 Utilisation des ressources

L'administrateur utilise les ressources dont dispose le FRSQ dans le respect des fins auxquelles elles sont destinées. L'administrateur ne confond pas les biens du FRSQ avec les siens et il ne peut les utiliser à son profit ou au profit d'un tiers. (Art. 11, Règl. prov.)

5.6 Partisanerie politique

L'administrateur se comporte d'une manière indépendante de toute considération politique partisane. (Art. 7, Règl. prov.)

5.7 Cadeau ou avantage

L'administrateur ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu est retourné au donateur ou remis à l'État. (Art. 14, règl. prov.)

5.8 Faveur ou avantage indu

L'administrateur ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers. (Art. 15, Règl. prov.)

5.9 Conflits d'intérêts

La règle de base en matière de conflits d'intérêts est que l'administrateur se comporte de manière à ce qu'on ne puisse mettre en doute son intégrité. À cette fin, l'administrateur prend les moyens pour éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent.

Cependant, il se peut que certaines circonstances ou des événements aient pour conséquence de placer un administrateur en situation de conflit d'intérêts. Sans limiter l'étendue de la définition du conflit d'intérêts donnée dans ce Code, un administrateur se trouve notamment dans cette situation lorsqu'il détient un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du FRSQ.

Dans l'hypothèse où une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent existerait ou serait inévitable, il s'agit de gérer cette situation avec transparence. L'administrateur concerné en prévient immédiatement et par écrit le président directeur général du FRSQ.

Plus particulièrement, l'administrateur doit aviser par écrit le président directeur général tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre le FRSQ, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. (Art. 9, Règl. prov.)

L'administrateur concerné s'abstient de participer à toute délibération et à toute décision portant sur la situation à propos de laquelle il se trouve en conflit d'intérêts. En particulier, il se retire de la séance pour la durée des délibérations et de la prise de décision relatives à cette situation. (Art. 10, Règl. prov.)

Par ailleurs, au début de chaque réunion du conseil d'administration, le président demande aux administrateurs présents si l'un d'eux s'estime en conflit d'intérêts réel ou apparent relativement à un point de l'ordre du jour. Chaque membre procède, le cas échéant, à la révélation de toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle il se trouve. Le président directeur général dispose de la situation. Le président directeur général peut requérir l'avis des autres membres du conseil avant de rendre sa décision.

5.10 Déclaration

Une déclaration, intitulée Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez les membres du conseil d'administration du Fonds de la recherche en santé du Québec, est remplie au moment où la personne entre en fonction. L'administrateur renouvelle cette déclaration annuellement. L'administrateur dépose aussi une déclaration chaque fois qu'une nouvelle situation rend inexacte sa dernière déclaration.

5.11 Cessation des fonctions

L'administrateur qui a cessé ses fonctions s'abstient de divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue et de donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le FRSQ ou un autre organisme avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le FRSQ est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Aucun administrateur ne peut traiter, dans les circonstances prévues à l'alinéa précédent, avec l'administrateur qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions. (Art. 18, règl. prov.)

5.12 Rôle du président directeur général

Le président directeur général, à titre de président du conseil d'administration, s'assure que les administrateurs respectent les principes d'éthique et les règles de déontologie que ce Code énonce. (Art. 19, Règl. prov.)

5.13 Confidentialité : obligation du conseil d'administration

Le conseil d'administration prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies par toutes les personnes que vise ce Code. (Art. 36, Règl. prov.)

6. Haute direction

La haute direction du FRSQ est composée des personnes suivantes : le président directeur général, le vice-président exécutif, le directeur scientifique et le directeur des services administratifs.

6.1 Imputabilité

Les membres de la haute direction répondent pleinement de leur gestion au conseil d'administration.

6.2 Respect du conseil

La haute direction veille à ne pas se substituer au conseil d'administration et à respecter les prérogatives de ce dernier.

6.3 Informations au conseil

Chaque membre de la haute direction fournit au conseil d'administration toutes les informations pertinentes pour que les administrateurs puissent délibérer en connaissance de cause.

6.4 Porte-parole officiel

Le président directeur général ou la personne qu'il désigne est le porte-parole officiel du FRSQ.

6.5 Partisanerie politique

Chaque membre de la haute direction se comporte d'une manière indépendante de toute considération politique partisane.

6.6 Intérêt du président directeur général

Le président directeur général ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui du FRSQ. Toutefois, cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence. (Art. 10, Règl. prov.)

6.7 Déclaration

Une déclaration, intitulée *Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez les membres de la haute direction du Fonds de la recherche en santé du Québec*, est remplie au moment où la personne entre en fonction. Le membre de la haute direction renouvelle cette déclaration annuellement. Le membre de la haute direction dépose aussi une déclaration chaque fois qu'une nouvelle situation rend inexacte sa dernière déclaration.

7. CONSEILLERS SCIENTIFIQUES

7.1 Obligation fondamentale

Sous la responsabilité du directeur scientifique, les conseillers scientifiques doivent s'assurer de l'atteinte et du maintien du plus haut niveau possible de compétence et d'intégrité dans l'administration des programmes et dans l'évaluation scientifique des demandes de bourses et de subventions.

7.2 Disponibilité et engagement

Le conseiller scientifique consacre le temps requis à l'accomplissement de son mandat. Il répond avec diligence à toute demande qui lui est adressée, qu'elle provienne du public en général, de la communauté scientifique ou des partenaires du FRSQ.

7.3 Indépendance et objectivité

Lorsqu'ils agissent pour le FRSQ, les conseillers scientifiques doivent adopter une conduite fidèle à la mission du FRSQ. Leur loyauté à l'égard de la mission du FRSQ prévaut alors toujours sur les liens tissés par leur appartenance à un milieu académique ou autre. Dans ses fonctions au FRSQ, aucun conseiller scientifique ne représente un groupe ou une organisation dont il devrait promouvoir les intérêts.

7.4 Processus garantissant une évaluation impartiale

Les conseillers scientifiques s'assurent que l'ensemble du processus d'évaluation scientifique offre des garanties suffisantes d'impartialité.

7.5 Composition des comités d'évaluation scientifique

Les conseillers scientifiques voient à ce que la composition des comités d'évaluation scientifique corresponde aux critères usuels de compétence scientifique. La composition du comité d'évaluation doit être la plus représentative possible de la communauté desservie par le FRSQ.

Les décisions des conseillers scientifiques quant au choix des membres et des présidents de comités doivent être prises de façon objective et à l'abri des pressions extérieures. Le

choix des membres des comités s'exerce de façon non discriminatoire et en considération du domaine scientifique que couvre le comité.

7.6 Informations aux membres des comités d'évaluation scientifique

Les conseillers scientifiques informent les membres des comités d'évaluation de leurs responsabilités et de leurs devoirs en matière d'éthique et de déontologie. Ils s'assurent que les membres des comités signent les déclarations prévues pour eux dans ce Code.

7.7 Discrétion

Le conseiller scientifique est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et il est tenu de ne pas divulguer ces informations, à la fois pendant et après le mandat confié par le FRSQ. Les informations suivantes doivent faire l'objet d'une discrétion encore plus particulière : les évaluations, les recommandations, l'identité des évaluateurs et le classement des dossiers.

Le conseiller scientifique conserve en lieu sûr tous les documents transmis par le FRSQ aux fins d'évaluation. Le conseiller scientifique ne peut utiliser l'information communiquée dans le cadre de son mandat au FRSQ que pour les fins de ce mandat.

7.8 Conflits d'intérêts

La règle de base en matière de conflits d'intérêts est que le conseiller scientifique se comporte de manière à ce qu'on ne puisse mettre en doute son intégrité. À cette fin, le conseiller scientifique prend les moyens pour éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts réel ou apparent.

Cependant, il se peut que certaines circonstances ou des événements aient pour conséquence de placer un conseiller scientifique en situation de conflit d'intérêts. Dans l'hypothèse où une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent existerait ou serait inévitable, il s'agit de gérer cette situation avec transparence. Le conseiller scientifique concerné en prévient immédiatement et par écrit le directeur scientifique du FRSQ, qui dispose de la situation. Le conseiller scientifique concerné s'abstient de participer à toute décision portant sur la situation à propos de laquelle il se trouve en conflit d'intérêts.

7.9 Déclarations

Une déclaration, intitulée *Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez les conseillers scientifiques du Fonds de la recherche en santé du Québec*, est remplie au moment où la personne entre en fonction. Le conseiller scientifique renouvelle cette déclaration au moment de la reconduction de son contrat de service avec le FRSQ. Le conseiller scientifique dépose aussi une déclaration chaque fois qu'une nouvelle situation rend inexacte sa dernière déclaration.

Une déclaration, intitulée *Engagement en matière de confidentialité pour les conseillers scientifiques du Fonds de la recherche en santé du Québec*, est remplie au moment où la personne entre en fonction. Le conseiller scientifique renouvelle cette déclaration au moment de la reconduction de son contrat de service avec le FRSQ.

8. MEMBRES DES COMITÉS D'ÉVALUATION

8.1 Obligation fondamentale

Les membre des comités d'évaluation scientifique, que ces comités soient permanents ou non, ont l'obligation fondamentale de rendre des décisions objectives et basées sur des critères scientifiques. Il est primordial que les décisions des membres de comités d'évaluation soient impartiales et perçues comme telles.

Les présidents répondent de la bonne marche des travaux de leur comité y compris la gestion des conflits d'intérêt lors travaux du comité. Ils veillent à maintenir un haut niveau de professionnalisme dans les discussions et s'assurent qu'aucune considération impertinente n'influence la prise des décisions.

8.2 Disponibilité et engagement

Le membre de comité consacre le temps requis à l'accomplissement de son mandat. Il prend connaissance des documents pertinents et fournit dans les délais prévus des rapports objectifs et circonstanciés.

8.3 Discrétion

Le membre de comité est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et il est tenu de ne pas divulguer ces informations, à la fois pendant et après le mandat confié par le FRSQ. Les informations suivantes doivent faire l'objet d'une discrétion encore plus particulière : les évaluations, les recommandations, l'identité des évaluateurs et le classement des dossiers.

Le membre de comité conserve en lieu sûr tous les documents transmis par le FRSQ aux fins d'évaluation. Au terme de son mandat, il détruit ces documents par des moyens efficaces (en effaçant les fichiers électroniques et en disposant correctement des documents sur papier) ou les remet au FRSQ.

Le membre du comité ne peut pas utiliser l'information communiquée, ni les concepts nouveaux contenus dans la documentation transmise à d'autres fins que l'évaluation du dossier, tant que les chercheurs concernés ne les auront pas diffusés.

8.4 Conflits d'intérêts

La règle de base en matière de conflits d'intérêts est que le membre de comité se comporte de manière à ce qu'on ne puisse mettre en doute son impartialité. Compte tenu de la nature du mandat des comités d'évaluation, le membre de comité accorde une attention particulière à cet aspect de sa fonction.

Dans l'hypothèse où une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent existerait ou serait inévitable, il s'agit de gérer cette situation avec transparence. Le membre de comité

concerné en prévient immédiatement et par écrit le président du comité. Le membre concerné s'abstient de participer à toute délibération et à toute décision portant sur le dossier à propos duquel il se trouve en conflit d'intérêts. En particulier, il se retire de la séance pour la durée des délibérations et de la prise de décision relatives à ce dossier.

Le membre de comité s'abstient notamment de participer à l'évaluation d'une demande soumise par :

- un chercheur avec lequel il a collaboré ou publié;
- un ancien étudiant en recherche sous sa supervision directe;
- une personne qui a été son directeur de recherche;
- un membre de sa famille ou un ami intime;
- un chercheur avec lequel il se trouve en situation d'hostilité professionnelle ou autre.

Par ailleurs, au début de chaque réunion de comité, le président demande aux membres présents si l'un d'eux s'estime en conflit d'intérêts réel ou apparent relativement à un point de l'ordre du jour. Chaque membre doit, le cas échéant, procéder à la révélation de toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle il se trouve.

Le président du comité dispose de la situation. Le président peut requérir l'avis des autres membres du comité avant de rendre sa décision.

Le président de comité qui se trouve en situation de conflit d'intérêts en fait rapport au directeur scientifique. Celui-ci dispose de la situation.

8.5 Déclarations

Une déclaration, intitulée *Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez les membres des comités d'évaluation* du Fonds de la recherche en santé du Québec, est remplie au moment d'évaluer les dossiers de recherche et déposée à la réunion du comité d'évaluation.

Une déclaration, intitulée *Engagement en matière de confidentialité pour les membres des comités d'évaluation* du Fonds de la recherche en santé du Québec, est aussi remplie au même moment.

9. MEMBRES DU PERSONNEL

9.1 Obligation fondamentale

Sont membres du personnel tous les employés du FRSQ. Les membres du personnel ont l'obligation fondamentale de fournir une prestation de travail dont la qualité se situe au niveau du professionnalisme. Par professionnalisme, on entend une attitude marquée par la compétence, l'assiduité et l'intégrité. Le professionnalisme ne concerne pas seulement les personnes qui appartiennent à un ordre professionnel : tout membre du personnel a l'obligation de se comporter d'une manière professionnelle. Ainsi, le membre du personnel maintient sa compétence en ayant recours à des activités de formation continue.

Par ailleurs, l'obligation d'assiduité nécessite que l'employé soit présent au travail et qu'il s'acquitte de ses fonctions avec diligence.

9.2 Discrétion

Le membre du personnel est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue. Le membre du personnel n'est pas autorisé à utiliser cette information pour son avantage personnel ou pour l'avantage particulier d'autres personnes.

9.3 Impartialité

La perception du public à l'effet que les membres du personnel agissent avec impartialité protège la réputation du FRSQ. Le membre du personnel exerce son jugement avec indépendance et sans céder à des pressions ou à des influences qui ne sont pas légitimes ou pertinentes.

L'impartialité conduit le membre du personnel à agir en fonction des intérêts du FRSQ dans ses décisions, notamment celles qui comportent des conséquences financières ou administratives: sélection du personnel, sélection de firmes de professionnels, adjudication de contrats, choix des fournisseurs, achat de biens et services, etc.

9.4 Bienséance

Le membre du personnel entretient avec ses collègues, ses supérieurs et ses subalternes des relations qui respectent les exigences de la courtoisie et du respect des personnes. Il se comporte de la même façon avec ses interlocuteurs extérieurs au FRSQ.

9.5 Utilisation des ressources

Le membre du personnel utilise les ressources dont dispose le FRSQ dans le respect des fins auxquelles elles sont destinées. Le membre du personnel ne doit pas confondre les biens et équipements du FRSQ avec les siens et il ne peut les détourner ou les utiliser à son profit ou au profit d'un tiers.

9.6 Partisanerie politique

Le membre du personnel doit se comporter d'une manière indépendante de toute considération politique partisane. Le membre du personnel doit s'abstenir de tout travail partisan, alors qu'il se trouve dans l'exercice de ses fonctions.

9.7 Cadeau ou avantage

Le membre du personnel ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

9.8 Conflit d'intérêts

Dans l'hypothèse où une situation de conflit d'intérêts réel ou apparent existerait ou serait inévitable, il s'agit de gérer cette situation avec transparence. Le membre du personnel concerné doit en prévenir immédiatement et par écrit son supérieur hiérarchique afin que celui-ci détermine les mesures à prendre.

9.9 Déclaration

Une déclaration, intitulée *Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez les membres du personnel du Fonds de la recherche en santé du Québec*, est remplie au moment où la personne entre en fonction. Le membre du personnel renouvelle cette déclaration annuellement. Le membre du personnel dépose aussi une déclaration chaque fois qu'une nouvelle situation rend inexacte sa dernière déclaration.

10. Directeurs de centres de recherche et de réseaux

Le FRSQ soutient les grandes institutions de recherche que sont les centres de recherche des établissements agréés par le FRSQ. Le FRSQ soutient aussi les institutions virtuelles que sont les quinze réseaux thématiques de recherche. Chacun de ces réseaux regroupe généralement entre 75 et 300 chercheurs. Les directeurs de centres de recherche et de réseaux administrent un budget de recherche considérable provenant du FRSQ et d'autres partenaires financiers.

Les directeurs de centres de recherche répondent d'abord de leur gestion au conseil d'administration de leur établissement. Conséquemment, ils transmettent toute information utile au directeur général ou au conseil d'administration de leur établissement. Cependant, le FRSQ considère qu'ils lui sont imputables quant à leur gestion de la recherche pour la raison qu'un organisme subventionnaire doit s'assurer de l'utilisation adéquate des fonds publics qu'il alloue.

Les directeurs de réseaux ne font pas partie du personnel ou de la haute direction du FRSQ. Ce sont des scientifiques mandatés directement par le conseil d'administration du FRSQ pour contribuer à la mise en œuvre des initiatives du FRSQ concernant les réseaux de recherche.

10.1 Obligation fondamentale

Les directeurs de centres de recherche et de réseaux du FRSQ (ci-après les directeurs) ont l'obligation fondamentale d'exercer leurs activités en se plaçant au service de la mission du FRSQ et conformément au contenu de ce Code, notamment dans le respect des cinq valeurs qui y sont énoncées : le professionnalisme, l'impartialité, la discrétion, la transparence et l'intégrité.

10.2 Protection des sujets humains de recherche

La protection des sujets humains de recherche concerne la dignité, le bien-être et les droits des personnes concernées. Cette protection des sujets humains représente un impératif absolu dans toutes les décisions des directeurs. Plus largement, les directeurs s'assurent du respect des principes scientifiques et des normes éthiques généralement reconnus et justifiés par la nature et le but des diverses recherches.

10.3 Usage des biens publics

Les directeurs voient à l'usage adéquat des biens publics confiés à leur gestion. Ces biens publics comprennent notamment les bourses et les subventions. Celles-ci servent à l'usage prévu lors de leur attribution.

10.4 Cadre réglementaire

Les directeurs agissent conformément au cadre réglementaire des bonnes pratiques de recherche adopté par leur institution.

10.5 Déclaration

Une déclaration, intitulée *Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez les directeurs de centres de recherche et de réseaux*, est remplie au moment où la personne entre en fonction. Le directeur renouvelle cette déclaration annuellement. Le directeur dépose aussi une déclaration chaque fois qu'une nouvelle situation rend inexacte sa dernière déclaration.

11. PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Le processus disciplinaire doit être envisagé suivant la relation juridique existante entre la personne concernée et le FRSQ.

Regroupées suivant leur relation juridique avec le FRSQ, les personnes concernées appartiennent à l'une de ces trois catégories :

- les membres du conseil d'administration;
- les membres du personnel;
- les autres personnes mentionnées dans ce Code.

11.1 Membres du conseil d'administration

Aux fins de ce Code, le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout administrateur, dont le président directeur général. (Art. 37, Régl. prov.)

L'administrateur à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave. (Art. 38, Règl. prov.)

L'autorité compétente fait part à l'administrateur des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet. (Art. 39, Règl. prov.)

La sanction qui peut être imposée à l'administrateur est la réprimande, la suspension d'une durée maximale de 3 mois ou la révocation. (Art. 41, Règl. prov.) La révocation de l'administrateur ne peut être imposée que par le gouvernement. (Art. 40, Règl. prov.)

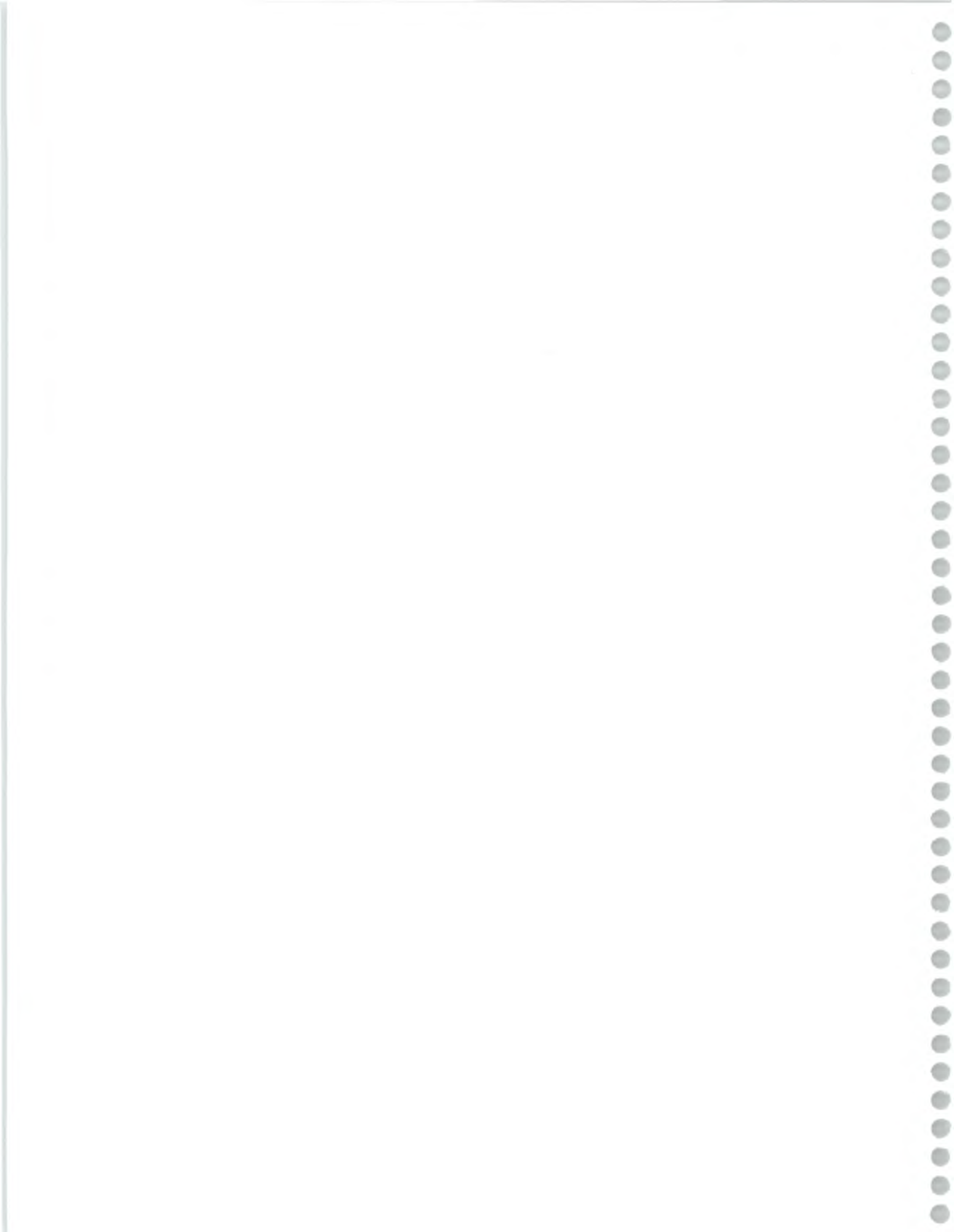
Toute sanction imposée à un administrateur, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée. (Art. 42, Règl. prov.)

11.2 Membres du personnel

Le processus disciplinaire devrait être opéré suivant les dispositions de la convention collective.

11.3 Autres personnes mentionnées dans ce Code

Le processus disciplinaire applicable aux autres personnes pourrait s'inspirer des dispositions applicables aux membres du conseil d'administration.





www.frsq.gouv.qc.ca

500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 800
Montréal (Québec) H3A 3C6

Téléphone (514) 873-2114
Télécopieur (514) 873-8768
courrier@frsq.gouv.qc.ca

*Fonds de la recherche
en santé*

Québec 